

CIRCULAR INTERNA No. 03 de 2025

DE: CRISTIAN DAVID CASTIBLANCO NAVARRETE
Jefe Oficina Control Disciplinario Interno

PARA: SECRETARIOS, DIRECTORES, JEFES DE OFICINA Y
FUNCIONARIOS DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE CAJICÁ

ASUNTO: DEBER DE CAPACITACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS.

FECHA: 15 de octubre de 2015.

Cordial saludo:

La presente circular tiene como propósito recordar a todos los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Cajicá el deber legal de capacitarse y actualizarse constantemente, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 38, numeral 42, de la Ley 1952 de 2019 (Código General Disciplinario).

El cumplimiento de este deber es fundamental para garantizar el buen funcionamiento de la administración pública, la mejora continua del servicio y la observancia de la normatividad vigente.

MARCO NORMATIVO

La Ley 1952 de 2019, en su artículo 38, establece de manera clara y precisa los deberes que rigen la conducta de los servidores públicos. En particular, el numeral 42 consigna:

"Capacitarse y actualizarse en el área que desempeñe y en las demás que determine la administración, para optimizar el desempeño de la función pública"

LINEAMIENTOS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL DEBER

La capacitación y actualización no es una opción, sino una obligación legal que se debe reflejar en el ejercicio de las funciones diarias. Por ello, se establecen los siguientes lineamientos:

- **Participación activa:** Todos los servidores públicos **deben** participar activamente en los programas de capacitación, talleres, seminarios y demás actividades de formación (formal e informal) que sean organizadas o promovidas por la entidad.
- **Identificación de necesidades:** Se insta a cada área a identificar las necesidades de formación específicas para mejorar sus procesos y el desempeño de sus funciones.
- **Reporte de actividades:** Los servidores públicos que participen en capacitaciones externas, ya sean virtuales o presenciales, deberán informar a la oficina de Talento Humano para llevar un registro y validar la actualización de conocimientos.
- **Planeación institucional:** La Dirección del Talento Humano continuará implementando y divulgando el plan de capacitación anual, en el que se detallan las temáticas prioritarias y la oferta formativa disponible.

Es preciso destacar que desde el Despacho de la alcaldesa municipal y de la Dirección del Talento Humano se aúnan esfuerzos para implementar el Plan Institucional de Capacitación de Cajicá, como una estrategia para alcanzar un objetivo común: fortalecer las competencias de los servidores públicos, en este contexto el Plan Institucional de Capacitación (**PIC**) de la Alcaldía de Cajicá busca que los funcionarios desarrollen sus habilidades para mejorar la calidad de la prestación de servicios a la comunidad; el municipio reconoce la necesidad de contar con servidores competentes, innovadores y comprometidos con su crecimiento profesional continuo; la colaboración entre la máxima autoridad administrativa y la dirección encargada de la gestión del personal asegura que la capacitación esté alineada con los objetivos estratégicos de la administración municipal

CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO

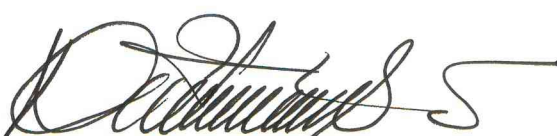
El incumplimiento del deber de capacitación y actualización, de acuerdo con las disposiciones del Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019), puede dar lugar a investigaciones y sanciones disciplinarias, por tratarse de una falta relacionada con el incumplimiento de los deberes funcionales.

DIVULGACIÓN

Esta circular debe ser leída por todos los servidores públicos de la administración municipal, Se publicará en la intranet institucional y se enviará por correo electrónico a todo el personal.

Agradecemos su compromiso y colaboración para fortalecer el servicio público y el desempeño de nuestra entidad.

Atentamente,


CRISTIAN DAVID CASTIBLANCO NAVARRETE
Jefe Oficina de Control Disciplinario Interno